

## **Этические риски применения искусственного интеллекта в управлении персоналом**

Заявка № 1672536

1. Искусственный интеллект в управлении персоналом используется для выполнения задач, требующих человеческого интеллекта, и анализируют различные функции HR, где ИИ применяется для повышения эффективности и анализа данных (Vujojd, 2023).

2. Внедрение технологий ИИ способно значительно трансформировать работу кадровых подразделений. Ключевые преимущества ИИ в HR: освобождение специалистов от рутинных задач, ускорение процессов подбора и отбора персонала, возможность персонализированного обучения и развития сотрудников на основе анализа их навыков.

3. Основным этическим риском является дискриминация. Алгоритмы ИИ отбирают кандидатов, по ключевым словам, что может дискриминировать опытных возрастных специалистов, и не способны адекватно оценить психологические особенности человека, критичные для высших управляющих позиций (Овчинникова, 2024).

4. Внедрение ИИ порождает этический риск, связанный с конфиденциальностью. Сбор и анализ больших данных о поведении, коммуникациях и даже психоэмоциональном состоянии сотрудников для целей управления ставят под угрозу их право на приватность (França, 2023).

5. Исследования показывают, что сотрудники испытывают опасения, связанные с внедрением ИИ. Среди ключевых страхов – сокращение рабочих мест, так как ИИ создается для замены человеческого труда, тем самым вытесняя человека из трудового общества (Чуланова, 2020).

6. Этика принятия экономических решений может объясняться тремя подходами: этикой добродетели, деонтологической этикой и консеквенциализмом (Wight, 2015). Эти подходы можно применить и в области управления персоналом.

7. Основываясь на этике добродетелей руководство компании должно проявить заботу о своих сотрудниках. Видя со стороны, как сотрудники беспокоятся о замещении их труда алгоритмами ИИ, руководству нужно предложить программы переобучения или повышения классификации.

8. Согласно деонтологической этике, при найме на должность, необходимо оценить кандидата как личность, а не набор критериев. Для этого следует четко обозначить, какие функции можно делегировать машине, а какие должны оставаться за человеком.

9. В консеквенциализме нарушение конфиденциальности приводит к плохим последствиям: росту недоверия, ухудшению корпоративной культуры, снижению вовлеченности и возникновению судебных исков. Для того чтобы избежать этого, необходимо проводить регулярную оценку рисков для алгоритмов ИИ и в последствии взвесить выгоды от аналитики против потенциального причиненного вреда сотрудникам.

### **Источники и литература**

- 1) 1. Овчинникова О. П., Лебедева Д. В. Искусственный интеллект в управлении персоналом: возможности и угрозы // Вопросы управления. – 2024. – № 4(89). – С. 55-66. 2. Чуланова, О. Л. Исследование применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций / О. Л. Чуланова, К. Н. Хайбуллова // Вестник евразийской науки. – 2020. – Т. 12, № 1. – С. 69. 3. Bujold A., Roberge-Maltais I., Parent-Rocheleau X. Responsible artificial intelligence in human resources management: a review of the empirical literature // AI and Ethics. – 2023. – №

4(4). – P.1185-1200. 4. França T. J. F., São Mamede H., Barroso J. M. P., Dos Santos, V. M. P. D. Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context // Heliyon. – 2023. – №9(4). – e14694. 5. Wight J. Ethics in economics. An introduction to moral frameworks, 2015.